

Валиева Диана Гасанхановна
Дагестанский государственный аграрный университет
Камалова Перизат Магомедовна
Дагестанский государственный аграрный университет
Кардашова Маяхалун Абу-Ганиповна
Дагестанский государственный аграрный университет
Камалова Аида Омариевна
Дагестанский государственный педагогический университет

Развитие кадрового потенциала как важнейший фактор роста конкурентоспособности предприятий АПК

Аннотация. Статья посвящена вопросам развития кадрового потенциала на предприятиях агропромышленного комплекса с целью повышения их конкурентоспособности на местных и региональных рынках. В настоящее время в условиях развития науки и техники кадры играют важную роль в обеспечении эффективности деятельности предприятий и развитии национальной экономики в целом и агропромышленного комплекса (АПК) в частности. Среднегодовая численность занятых в сельском хозяйстве в России в 2023 г. составила почти 4 млн человек, а доля сельскохозяйственной продукции в создаваемом национальном ВВП – 3,8%. Поэтому развитие кадров как основа достижения желаемого уровня конкурентоспособности создаст условия для реализации современных технических и технологических разработок. Целью статьи является разработка новых и совершенствование существующих теоретико-методологических основ, а также предоставление практических рекомендаций относительно развития персонала как важнейшего условия повышения конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий в условиях современных вызовов, торговых и экономических санкций, наложенных на Россию со стороны западных стран. В статье рассмотрены вопросы развития кадрового потенциала современных сельскохозяйственных предприятий, уточнена сущность понятия «кадровый потенциал» агропроизводителей. Классифицированы виды и предложены принципы развития кадрового потенциала. Определены основные пути совершенствования организационно-информационной базы развития кадрового потенциала. Результаты исследования дают прогноз и рекомендации по развитию кадрового потенциала и предприятий сельского хозяйства в условиях усиления глобальной конкуренции. К ним относятся: разработка методической оценки; исследование общих условий развития кадрового потенциала.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровый потенциал, кадровая политика, мотивация, эффективность, предприятие АПК, конкурентоспособность

Valieva Diana Gasankhanovna
Dagestan State Agrarian University
Kamalova Perizat Magomedovna
Dagestan State Agrarian University
Kardashova Mayakhalun Abu-Ganipovna
Dagestan State Agrarian University
Kamalova Aida Omarievna
Dagestan State Pedagogical University

The development of human resources as the most important factor in the growth of the competitiveness of agricultural enterprises

Abstract. The article is devoted to the development of human resources at enterprises of the agro-industrial complex in order to increase their competitiveness in local and regional markets. Currently, in the context of the development of science and technology, personnel play an important role in ensuring the efficiency of enterprises and the development of the national economy in general and the agro-industrial complex in particular. The average annual number of people employed in agriculture in Russia in 2023 amounted to almost 4 million people, and the share of agricultural products in the generated national GDP was 3.8%. Therefore, the development of personnel as the basis for achieving the desired level of competitiveness will create conditions for the implementation of modern technical and technological developments. The purpose of the article is to develop new and improve existing theoretical and methodological foundations, as well as to provide practical recommendations on personnel development as an essential condition for increasing the competitiveness of agricultural enterprises in the face of modern challenges, trade and economic sanctions imposed on Russia by Western countries. The article considers the issues of human resource development of modern agricultural enterprises, clarifies the essence of the concept of "human resource potential" of agricultural producers. The types are classified and the principles of human resources development are proposed. The main ways of improving the organizational and information base for the development of human resources have been identified. The results of the study provide a forecast and recommendations for the development of human resources and agricultural enterprises in the context of increased global competition. These include: development of a methodological assessment; a study of the general conditions for the development of human resources.

Keywords: personnel management, human resources potential, personnel policy, motivation, efficiency, agricultural enterprise, competitiveness

Введение. Множество научных отечественных и зарубежных исследований и статей подтверждают актуальность, а также теоретическую и практическую значимость проблем развития персонала сельскохозяйственных предприятий. Проблемы аграрного сектора России описаны в работах И.Д. Липина [1], А.В. Миненко, М.В. Селиверстова [2], Э.И. Мустафаевой [3], Е.Е. Мироновой, Е.В. Семишина [4]. Проблемам конкурентоспособности и развития персонала, в том числе сельскохозяйственных компаний, посвящены работы Л. Г. Миляевой, Е. Н. Бавыкиной [5], А.А. Гармидера [6], Х.З. Ксенофонтовой [7], В.Я. Цветкова [8]. Зарубежный опыт в развитие человеческих ресурсов представлен в трудах П. Партингтона [9], Д. Торрингтона и Л. Холла [10] и других исследователей.

Тем не менее, вопросы профессионального роста сотрудников приобретают актуальность в условиях усиления конкуренции в контексте сохранения и роста конкурентоспособности агропредприятий. Они требуют внимательного и тщательного изучения. Кроме того, необходимо уточнить социальную и экономическую сущность данного процесса, виды и принципы развития кадрового потенциала, выработать единые методологические подходы к изучению развития персонала как необходимого условия обеспечения финансовой устойчивости и конкурентоспособности предприятий, создать надлежащую информационную и правовую поддержку, а также определить методы стимулирования повышения профессионального уровня работников. Это объясняет актуальность и необходимость исследования значимых теоретических и практических вопросов, касающихся развития персонала, и обоснования его влияния на конкурентоспособность сельскохозяйственных предприятий, что имеет существенное значение в современных условиях.

Цель статьи – сформировать систему показателей для анализа уровня развития персонала агропромышленных предприятий, выявить влияние развития персонала на уровень конкурентоспособности сельхозпроизводителей; определить основные направления повышения профессионального уровня работников и активизации их роли в повышении конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий.

Развитие персонала на предприятиях АПК: понятие, виды, факторы

Персонал агропромышленного предприятия имеет определенные характерные черты, отличающие его от персонала любого другого предприятия. Это связано, главным образом, с тем, что в сельском хозяйстве до настоящего времени сохраняется высокая доля ручного труда, который предполагает высокие физические нагрузки, приобретаемую в течение ограниченного периода времени усталость и утомляемость. Другая особенность – сравнительно низкий уровень образования персонала в отрасли, что требует определенных программ развития и мотивации работников.

Следует также отметить, что в эпоху цифровой экономики и активного внедрения информационных технологий во все сферы хозяйствования, агропромышленный сектор не остается в стороне и активно участвует в научно-техническом обновлении [11]. На смену ручному труду постепенно приходят роботизированные комплексы, позволяющие в разы повысить производительность труда и замещающие человека.

Изучая и обобщая работы экономистов, были выделены такие принципиальные подходы к трактовке развития персонала как:

- 1) комплекс измерений, обеспечивающих развитие навыков работников;
- 2) развитие, ориентированное на цели компании;
- 3) система определения потребностей в обучении.

Неоднозначность определений затрудняет анализ и оценку уровня развития персонала. Поэтому предлагается расширенное определение развития персонала, которое определяется как сложная система и непрерывная деятельность по повышению уровня квалификации сотрудников путем проведения совокупности образовательных, практических, социальных, культурных, коммуникативных и мотивирующих мероприятий, направленных на обучение, повышение квалификации, развитие деловых навыков, социальное саморазвитие, адаптацию работников к производственным изменениям, с учетом миссии и целей деятельности предприятий.

Приведенное определение является достаточно широким, облегчает понимание экономического контекста рассматриваемого термина и позволяет охарактеризовать развитие персонала как часть общей стратегии агропромышленного предприятия.

Для детального изучения развития персонала следует определить его типы по классификационным признакам:

- количество участников (индивидуальные, коллективные);
- период времени (текущий, запланированный);
- четкость стратегии (ожидаемая, неожиданная);
- способ реализации (добровольное, обязательное обязательство);
- целевое направление (персонал-цель, персонал-метод);
- периодичность (постоянная, периодический);
- обеспечение (поощрение, осуществление) развития персонала.

Исходя из системного изучения условий формирования персонала сельскохозяйственных предприятий, в ходе нашего исследования были определены факторы и предложены методы, которые влияют на формирование, распределение, использование и развитие персонала [12].

Макроуровень состоит из группы факторов, определяющих макроэкономические характеристики:

– формирующие – естественный отток сельского населения, обеспеченность социальными и культурными учреждениями, условия жизни, продолжительность трудоспособного периода жизни;

– распределяющие – уровень занятости в сельской местности, уровень скрытой безработицы, предложение услуг квалифицированными работниками);

– использование персонала – уровень оплаты труда, система переподготовки работников, методы наставничества и т.д.

Факторы, влияющие на микроуровень следует разделить на следующие группы:

– формирование (развитие системы кадрового планирования и маркетинга, имиджа предприятия);

– использование (уровень производства и прибыльности компаний, уровень механизации труда);

– развитие персонала (наличие программ обучения и адаптации персонала, уровень корпоративного управления, культура, корпоративная идея и пропаганда корпоративного духа).

Исследуя развитие персонала сельскохозяйственных предприятий, следует учитывать совокупный эффект из факторов, определяющих его особенности [13]: социально-демографические (замедление демографического воспроизводства, старение работников, низкий уровень подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала, активизация трудовой миграции, особенно молодежи); социально-экономические (недостаточные социальные гарантии, низкий уровень развития социальной инфраструктуры, отсутствие доступа к рекреационным ресурсам, дисбаланс между спросом и предложением персонала); организационные (недостаточный уровень подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала, несовершенство кадровой политики и система трудовых отношений); культурные (отсутствие корпоративных кодексов и кодексов этики в большинстве сельскохозяйственных компаний); правовые (отсутствие надлежащей локальной нормативной базы по развитию персонала).

При анализе уровня развития персонала следует применять систему количественных показателей для анализа развития персонала сельскохозяйственных предприятий, разделенных по группам надежности, мобильности, эффективности использования работников, затрат на развитие персонала (рисунок 1).



Рисунок 1 – Система показателей для анализа развития персонала предприятия АПК

Аграрный сектор России нуждается в высококвалифицированных кадрах. В 2023 году доля работников, имеющих степень бакалавра или степень магистра составила 36%, по сравнению с 62% в промышленности и строительстве. В то же время доля специалистов, имеющих высшее образование, составила 48%, и только каждый 10-й руководитель и специалист его не имел, в частности: 58% заместителей руководителя, 22% линейных руководителей, 13% инженеров, 10% начальников штабов, 9% инженеров-механиков и 20% других работников, занимающих должности специалистов [14]. Из-за нехватки квалифицированных кадров на сельскохозяйственных предприятиях наблюдается тенденция к сокращению общей численности работников. Незначительное количество и ничтожно малая часть работников (2,4%) в 2023 году имели возможность повысить свой профессиональный уровень.

В течение последних пяти лет доля руководителей и специалистов, проходящих курсы повышения квалификации, не превышает 10%. Это показывает, что сотрудники имеют возможность повысить свою профессиональную квалификацию только один раз за период работы. Например, в Японии средняя частота улучшения качественных характеристик персонала составляет один раз в один-два года, а в странах ЕС – один раз в три года соответственно [15]. Нежелание сельскохозяйственных предприятий тратить средства на развитие персонала вызвано недостаточным финансовым состоянием, заметной долей убыточных предприятий.

Основной причиной низкой мотивации к профессиональному развитию, низкой профессиональной мобильности и высокой текучести кадров является низкая заработная плата. В 2023 году среднемесячная заработная плата в аграрном секторе России составляла 41 тыс. руб. [14]. Это в 2,2 раза меньше, чем в промышленности.

Комплексные программы развития персонала

Анализ основных методов управления персоналом в агропромышленных предприятиях позволяет сделать вывод о том, что наиболее часто на практике используются:

- 1) совершенствование условий труда работников, улучшение принципов организации труда в соответствии с потребностями работников;
- 2) повышение уровня оплаты труда, введение системы оплаты за полученный результат, оплаты труда по ключевым показателям эффективности;
- 3) организация системы повышения квалификации персонала и обучения работников АПК предприятия.

Важную роль в процессе кадрового менеджмента играет разработка и внедрение в практику агропромышленных предприятий комплексных программ развития персонала, направленных на оптимизацию использования трудовых ресурсов и повышение общей производительности предприятия [16].

Разработка комплексной программы развития персонала на агропромышленных предприятиях включает ряд последовательных этапов (Рисунок 2).



Рисунок 2 – Алгоритм разработки комплексной программы развития персонала

Тесная связь между развитием персонала и конкурентоспособностью компаний подтверждается полученными результатами корреляционно-регрессионного анализа. Таким образом, на 68% на уровень конкурентоспособности предприятий влияют следующие показатели: доля руководителей и специалистов, имеющих высшее образование, доля перспективных руководителей и специалистов, отношение затрат на развитие персонала к фонду оплаты труда.

При планировании и разработке стратегических программ повышения профессионального уровня персонала необходимо учитывать прогнозные данные, которые принимаются во внимание, чтобы сформировать дифференцированные пути повышения качества персонала. Следовательно, необходимо составить варианты прогнозирования (оптимистичный, пессимистичный) развития персонала. В России ожидается повышение уровня интегрального показателя развития персонала сельскохозяйственных предприятий (с 5,10 балла в 2021 году до 10,20 балла в 2024 году в целом по России – оптимистичный прогноз; для кризисного (пессимистичного) варианта – практически без изменений) [17]. Наилучшее состояние деятельности в условиях неблагоприятных экономических тенденций будет вероятен для предприятий, имеющих высокий уровень развития персонала.

Современный концептуальный подход к повышению профессионального уровня персонала сельскохозяйственных предприятий должен основываться на переосмыслении процесса развития персонала в условиях реализации инновационной модели экономического развития аграрного сектора экономики (внедрение передовых методов, подходов к качественному обновлению персонала). Это требует четкой постановки целей и научно обоснованной стратегии развития человеческих ресурсов как неотъемлемой части миссии компании, направленной на повышение эффективности предприятий аграрного сектора экономики, в частности – на создание конкурентоспособности предприятий и учет основных элементов таких как: анализ внешней и внутренней среды сельхозпроизводителя; концепция развития персонала (групповые, индивидуальные планы и программы, потенциальные препятствия, постановка задач, предварительная оценка профессионального уровня персонала, принципы и методы); стимулирование развития персонала; обобщение имеющихся ресурсов и возможностей; внешние и внутренние изменения и адаптация к ним; положения о развитии персонала; связь с миссией агропромышленного предприятия.

При определении стратегических направлений повышения качества к работникам следует применять дифференцированный подход. На предприятиях с высоким уровнем развития персонала должны быть внедрены следующие современные методы развития сотрудников: ротация, наставничество, профессиональное сопровождение. Это позволит снизить барьеры адаптации персонала в быстро меняющихся условиях рынка труда и специфики работы. Стоит воспользоваться опытом передовых компаний с иностранным капиталом, где работники принимают участие в реализации различных проектов; сотрудникам делегируются нестандартные задачи; планируется карьера работников и т.д.

Предприятиям, поддерживающим уровень развития персонала выше среднего, следует учитывать опыт социальных компаний и применять стратегию единовременных премиальных выплат. Например, менеджеры, имеющие ученое звание, получают премию в размере 15-20% от месячной заработной платы, а в конце года – 10% от годового заработка, при условии высокого профессионального уровня работы.

Таким образом, процесс разработки и внедрения комплексных программ развития кадрового потенциала на предприятиях АПК требует тщательного анализа, концептуальной проработки деталей и контроля реализации всех запланированных мероприятий.

С целью повышения конкурентоспособности предприятий агропромышленного комплекса необходимо активизировать в России следующие направления реализации программ:

1. Проекты государственно-частного партнерства между агропромышленными предприятиями, органами региональной власти, профильными министерствами и ведомствами, образовательными организациями соответствующего профиля;

2. Развитие внутрифирменных обучающих программ, участие в мероприятиях корпоративных университетов с целью внедрения комплексных программ развития персоналом на системной основе;

3. Совершенствование маркетинга персонала предприятий АПК с целью формирования положительного имиджа об условиях работы на предприятии во внешней среде;

4. Планирование индивидуальных карьерных достижений, способствующих развитию персонала и повышению мотивации труда работников.

Перечисленные выше и другие направления совершенствования системы кадрового менеджмента на предприятиях АПК позволит в кратчайшие сроки достичь более высоких показателей производства продукции и рентабельности, что в конечном итоге положительно повлияет на уровень конкурентоспособности отдельных сельхозпроизводителей и всей агропромышленной отрасли в целом.

Выводы

Подводя общие итоги, можно сделать следующие выводы.

Развитие персонала следует определять как комплекс образовательных, практических, социально-экономических, коммуникативных и мотивационных мероприятий, направленных на обучение, повышение профессионального уровня, приобретение деловых навыков, социальное саморазвитие, оценку персонала, адаптацию персонала к операционным изменениям. Эффективность развития персонала обеспечивается взаимодействием и взаимообусловленностью указанных мер и миссии компании.

Установление баланса между спросом и предложением персонала в разрезе профессионального и квалификационного уровня работников в условиях структурных изменений национальной экономики является необходимой предпосылкой для обеспечения конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий. В то же время каждый пятый работодатель в России констатирует дисбаланс между профессиональным уровнем работников и занимаемой ими должностью, а также средняя частота повышения кадрами АПК профессионального уровня в России в три раза ниже, чем в экономически развитых странах.

Исследование профессионального уровня работников должно проводиться на трех основных этапах: подготовительном, процедурном, заключительном. Для анализа уровня развития персонала целесообразно использовать обобщенную систему показателей, объединяющую следующие блоки показателей: надежность, затраты, мобильность, эффективность использования работников, а также использовать предлагаемый интегральный показатель развития персонала, который состоит из двух групп показателей, касающихся профессионального уровня персонала и затрат на развитие персонала, для достижения вышеупомянутой цели и обеспечение комплексного исследовательского подхода.

Мероприятия по повышению профессионального уровня работников предприятий в России должны основываться на таких концептуальных принципах как: соответствие стратегии развития предприятий стратегии развития персонала; внедрение лучших мировых практик по развитию персонала АПК; следование основным принципам и подходам относительно мотивации сотрудников.

Стимулирование и активизация развития персонала агропромышленных предприятий как предпосылка формирования их конкурентоспособности и получения конкурентных преимуществ за счет создания репутации социального субъекта, требуют использования единовременной выплаты премий; оплаты труда, связанной с результатами работы; планирования карьеры молодых специалистов на основе высокого

профессионального уровня работы; мотивации повышения профессионального уровня работников на основе ключевых показателей эффективности; планирования расходов на обеспечение благоприятных и безопасных условий для трудоустройства; обеспечение прозрачности социально-трудовых отношений.

Список источников

1. Липин И.Д. Проблемы развития аграрного сектора экономики России: эволюционный аспект / И.Д. Липин // *Инновации и инвестиции*. – 2024. – № 1. – С. 475-479.
2. Миненко А.В. Ключевые проблемы аграрного сектора республики Хакасия и прогнозные мероприятия их решения // *Тенденции развития науки и образования*. – 2023. – № 94-3. – С. 161-164. – DOI 10.18411/trnio-02-2023-163.
3. Мустафаева Э.И. Проблемы инвестирования аграрного сектора экономики России / Э.И. Мустафаева // *Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета*. – 2023. – № 1(79). – С. 139-143. – DOI 10.34771/UZSERU.2023.79.1.028.
4. Миронова Е.Е. Проблемы формирования и использования кадрового потенциала аграрного сектора в Российской Федерации / Е.Е. Миронова, Е.В. Семишин // *Теоретические и прикладные вопросы экономики и сферы услуг*. – 2013. – № 3-2. – С. 61-74.
5. Миляева Л.Г. Управление конкурентоспособностью персонала организации в условиях реализации компетентностного подхода / Л.Г. Миляева, Е.Н. Бавыкина // *Вестник НГУЭУ*. – 2014. – № 4. – С. 27-34.
6. Гармидер А.А. Методический подход к оценке конкурентоспособности персонала предприятия // *Экономика строительства и природопользования*. – 2018. – № 1 (66). – С. 102–109.
7. Ксенофонтова Х.З. Модель компетенций управленческого персонала – фактор конкурентоспособности организации // *Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского*. – 2009. – № 16. – С. 60–62.
8. Цветков В.Я., Пушкарева К.А. Компетенции и конкурентоспособность персонала // *Международный журнал прикладных*
9. Partington P., & Stainton C. (2002). *Managing Staff Development*. Philadelphia: Open University Press.
10. Torrington D., Hall L., & Taylor S. (2005). *Human resource*. Harlow: Pearson Education.
11. Кузнецова Н.А. Инновационные процессы в АПК – как показатель конкурентоспособности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций // *Актуальные вопросы современной экономики*. – 2020. – №11. – С.395-398.
12. Киварина М.В. Управление персоналом в современных условиях: региональный аспект / М.В. Киварина, М.И. Шатохина // *Журнал монетарной экономики и менеджмента*. – 2022. – № 3. – С. 29-35.
13. Ашуралиева Д.Р., Скрипко О.В., Моисеева И.А. Инновации в системе предпринимательства АПК в условиях цифровой экономики: точки роста, измерение и управление // *Journal of Monetary Economics and Management*. – 2023. – №3. – С.77-81.
14. *Сельское хозяйство в России. 2023: Стат. сб.* / Росстат. Москва, 2023. 103 с.
15. Деметрашвили И.С., Савельев И.И., Никифорова С.В. Оценка персонала в системе кадрового менеджмента организации // *Международный экспедитор*. – 2021. – № 3. – С.31-33.
16. Погребцова Е.А. Профессиональные стандарты в сфере АПК как основа оценки квалификации работника // *Актуальные вопросы современной экономики*. – 2022. – №6. – С.496-502.
17. Размерица Ю.Н., Мордвинова Е.Л. Кадровый потенциал и его размывание // *Актуальные вопросы современной экономики*. – 2023. – №3. – С.513-520.

Информация об авторах

ВАЛИЕВА ДИАНА ГАСАНХАНОВНА, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления в АПК, Дагестанский государственный аграрный университет им. М.М.Джамбулатова, Махачкала, Россия.

КАМАЛОВА ПЕРИЗАТ МАГОМЕДОВНА, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления в АПК, Дагестанский государственный аграрный университет им. М.М.Джамбулатова, Махачкала, Россия.

КАРДАШОВА МАЯХАЛУН АБУ-ГАНИПОВНА, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления в АПК, Дагестанский государственный аграрный университет им. М.М.Джамбулатова, Махачкала, Россия.

КАМАЛОВА АИДА ОМАРИЕВНА, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры информационных технологий и экономики, Дагестанский государственный педагогический университет им. Р.Гамзатова, Махачкала, Россия

Information about the authors

VALIEVA DIANA GASANKHANOVNA, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management in the Agro-Industrial Complex, Dagestan State Agrarian University named after M.M. Dzhambulatov, Makhachkala, Russia.

KAMALOVA PERIZAT MAGOMEDOVNA, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management in the Agro-Industrial Complex, Dagestan State Agrarian University named after M.M. Dzhambulatov, Makhachkala, Russia.

KARDASHOVA MAYAKHALUN ABU-GANIPOVNA, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management in the Agro-Industrial Complex, Dagestan State Agrarian University named after M.M. Dzhambulatov, Makhachkala, Russia.

KAMALOVA AIDA OMARIEVNA, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Information Technologies and Economics, Dagestan State Pedagogical University named after R. Gamzatov, Makhachkala, Russia